

第3期
横須賀市障害者活躍推進計画

～共にいきいきと働くために～

横須賀市

令和2年4月1日 策定
(令和8年4月1日 改定)

目 次

1	計画の全体像	P 2
	(1) 計画作成の趣旨	
	(2) 計画主体	
	(3) 計画期間	
	(4) 推進体制	
2	現状と課題	P 4
	(1) 任用方法の検討	
	(2) 配属職場の拡大	
	(3) 職場環境の改善	
	(4) 理解促進	
	(5) ー①法定雇用率の達成状況	
	(5) ー②定着率の維持	
3	数値目標	P 8
	(1) 採用に関する目標	
	(2) 定着に関する目標	
4	取組内容と基本方針	P 9
5	公表および周知	P 11
	(1) 計画の周知	
	(2) 目標の達成状況と取組み状況の公表	

横須賀市障害者活躍推進計画

令和2年（2020年）4月1日 策定

令和5年（2023年）4月1日 改定

令和8年（2026年）4月1日 改定

横須賀市市長

横須賀市上下水道局長

横須賀市消防局長

横須賀市教育委員会

1 計画の全体像

（1）計画作成の趣旨

横須賀市は「誰も一人にさせないまち」の実現に向けて、障害の有無・種類・程度に関わらず、誰もが自らの意思により、「いきいきと自分らしく生活できる」ことを目指しています。

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「促進法」という。）」が改正され、地方公共団体の責務として、率先して障害者雇用を継続的に進めることが示されました。横須賀市では、令和2年4月1日に促進法第7条の3第1項に規定する「障害者活躍推進計画（以下、「本計画」という。）」を策定、令和5年4月1日に継続雇用に繋げるための施策を踏まえた改定を行い、一事業主として障害をもつ職員の職業生活の推進に加え、雇用機会の創出などに取り組んできました。

令和5年4月1日に改定した計画期間が終了することから、本計画を改定します。

(2) 計画主体

横須賀市全体で障害者の活躍推進に向けた取組みを一体的に推進するため、下表の任命権者の連名とします。

任命権者			
横須賀市長	横須賀市 上下水道局長	横須賀市 消防局長	横須賀市 教育委員会

(3) 計画期間

令和8年(2026年)4月1日から令和12年(2030年)3月31日までの4年間とします。

(4) 推進体制

組織全体で取組みを推進するため、課長級職員で構成する「障害者活躍推進委員会」を設置し、計画に掲げる数値目標の達成状況や取組み内容の検証、課題の把握および更なる雇用を推進するための意見交換を行います。

2 現状と課題

前計画では、法定雇用率の達成はもちろんのこと、障害の有無に関わらず。職員がそれぞれの能力を発揮し、共にいきいきと働くことのできる環境をつくることを目的に、目標を5つ掲げて、取組みを推進してきました。

前計画の目標について、それぞれ現状分析を行い、課題を明確にします。

前計画の目標

- ① 障害の種別、内容に応じた任用方法の検討を行います。
- ② 障害のある職員が能力を発揮しやすい職務の選定やマッチングを行うことにより配属職場の拡大を図ります。
- ③ ソフト面、ハード面の整備により、障害のある職員の職場環境の改善を図ります。
- ④ 研修等を通じて障害者雇用に関する職員の更なる理解促進を図ります
- ⑤ 各年度における法定雇用率の安定した達成を目指すとともに、単に雇用率達成にとどまらず、障害者の任用を継続的に進めます。また、職員の職場定着については、現在の高い定着率の維持に努めます。

(1) 任用方法の検討

【現状】

障害の種別や等級を問わない採用試験の実施

- ・ 正規職員、会計年度任用職員ともに、すべての障害のある方を対象とした採用試験を行っています。(令和3年度から実施)

柔軟な勤務条件の設定 (※会計年度任用職員に限る)

- ・ 会計年度任用職員については、通院や心身の状況に合わせて働くことができるよう、勤務日数や勤務時間等の任用条件を複数のパターンで設定しています。(令和6年度から実施)

【課題】

障害がある職員が働きやすい職場を創ることとあわせて、魅力ある職場を創るために、引き続き、任用条件の整理や休暇制度等の検討を進めていく必要があります。

(2) 配属職場の拡大

【現状】

障害特性や希望等の把握

- ・採用試験や面談の場で、特性や適正を把握することに努め、配属先の参考としています。(計画当初から実施)

業務の切り出し

- ・全庁的に業務を見渡し、特性にあった職務に従事できる環境を整備しています。(令和7年度から実施)

【課題】

障害がある職員も働きやすい職場を創るために、引き続き、障害特性や職員の個別の能力を最大限に活かせるよう、職場環境の整備を進める必要があります。

(3) 職場環境の改善

【現状】

情報保障体制の整備

- ・聴覚障害等により情報取得やコミュニケーションに困難を抱える職員の活躍を後押しするため、職員向けに行われる説明会等の会議や研修に、手話通訳者や要約筆記者等の情報保障者を配置する体制を整えています。(計画当初から実施)
- ・聴覚障害により、日常会話による情報取得やコミュニケーション(庁内利用に限る)を補助するため、音声認識アプリ等が搭載されたタブレット端末を貸与しています。(令和7年度から実施)

支援員の配置

- ・障害のある職員や障害のある職員と共に働く職場の同僚等が抱える悩みや不安などを聞き取り、職場改善の助言を行う職員を任用しています。(令和6年度から実施)

【課題】

障害がある職員も働きやすい職場を創るために、引き続き、必要となる合理的配慮の事項があれば、速やかに対応を行う必要があります。

(4) 理解促進

【現状】

基礎知識の習得

- ・全職員が障害者雇用に関する基礎知識を身につけるため、eラーニングシステムによる研修を実施しています。(令和4年度から実施)

共に働く機会の提供

- ・職員への意識啓発のため、就労移行支援を行っている市内事業者と連携して、職場体験実習を実施しています。(計画当初から実施)

【課題】

監督職員は、障害者雇用の意義をはじめ、様々な障害特性にかかる専門的知識を求められる職位にありますが、障害特性にかかる専門的知識の習得状況に差があるため、所属により支援方法が異なる状況にあります。そのため、職位や受入状況に見合った知識の習得できるよう、研修内容を検討し、組織として支援体制の強化に繋げる必要があります。

(5) ①法定雇用率の達成状況

【現状】

令和3年度以降、促進法第43条第1項に規定する法定雇用率を継続して達成しています。

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%	2.80%
横須賀市	2.45%	2.81%	2.84%	2.76%	2.97%	2.82%
達成状況	未達成	達成	達成	達成	達成	達成
計画期間	第1期計画 (R2.4.1策定)			第2期計画 (R5.4.1改正)		

※各年6月1日時点のもの

【課題】

今後、法的雇用率の引き上げが予定されていることから、さらなる雇用機会の創出に繋げるべく、職員の採用を継続する必要があります。

(5) - ②定着率の維持

【現状】

平成 21 年度以降採用した正規職員で、任用開始後 3 年の間に離職した者はいませんでした。

- 対象職員：平成 21 年度から令和 4 年度までに採用された正規職員
- 対象期間：任用開始後 3 年
- 定着率算定式： $1 - (\text{対象職員のうち対象期間内に離職した職員の数} / \text{対象職員数}) \times 100$

対象職員数	任用開始後 3 年以内に離職した職員の数	定着率
23 人	0 人	100%

【課題】

正規職員の定着率に関する指標は設定しているが、会計年度任用職員に関する指標がないため、新たに指標を設け、会計年度任用職員においても現状把握および定着支援を行う必要があります。

前計画で掲げた目標については概ね達成するとともに、障害者雇用率については各年度において国から示された数値を上回ることができました。

本計画では、前計画の取組みを継続しつつ、進捗と成果をより客観的に把握できるようにするため、目標は可能な限り数値等により明確化します。また、数値等を用いて客観的に把握することが難しい取組みについては、基本方針を定めて具体的な取組み内容を示すことができるように、編成しなおしました。

3 数値目標

(1) 採用に関する目標

年度	【参考】 令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
目標		各年度6月1日時点※の障害者雇用率について、少なくとも法定雇用率以上とすることを旨とする。 (※障害者雇用率達成状況の通報基準日)			
	2.82%	2.80%以上	3.00%以上	3.00%以上	3.00%以上

【評価方法】

促進法第40条に基づき、毎年、厚生労働大臣あてに行う「障害者である職員の任免状況の通報」により、実態の把握と進捗管理を行う。

(2) 定着に関する目標

年度	【参考】 令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
目標	【正規職員】 採用後3年間の 離職者数0人	【正規職員】 採用後3年間、 <u>不本意な離職(※)をした職員数を0人とする。</u>			
	【会計年度任用職員】 なし	【会計年度任用職員】 採用後1年間、 <u>不本意な離職(※)をした職員数を0人とする。</u>			

※不本意な離職の定義

職場での合理的配慮が不足したことにより、職場にうまく適応できなかったことを原因とするものをいう。

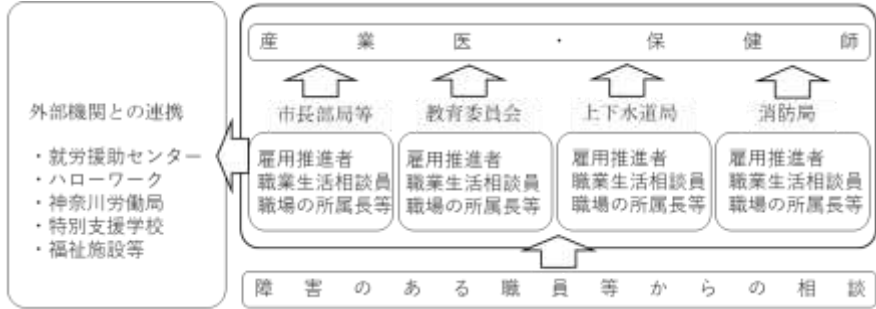
本計画期間の間、不本意な離職を生じさせることがないように、働きやすい職場を創ることを目指す。

【評価方法】

毎年度、前年度の退職者数および退職理由を明確にする。

4 取組内容と基本方針

前記3に掲げる目標を達成するため、以下の基本方針のもとに取組みを進めます。

取組内容	基本方針	
定着支援の整備 【働きやすい職場を創る】	ハード面	障害のある職員にとって、働きやすい職場環境を整えるため、各々の障害特性や状況を鑑みて、施設の改修や支援機器等を提供する。
	ソフト面	<p>【支援体制】 単に雇用するだけでなく、雇用した職員が職場へ定着し、活躍の場を広げることができるよう、以下の支援体制表（※）に示すとおり外部機関とも連携した支援を実施する。 その結果、働きやすい職場環境を醸成し、最大限に能力・意欲が発揮できるよう制度や仕組みに繋げる。</p> <p>※障害のある職員や職場からの相談等に対する支援体制表</p>  <p>【理解促進】 共に働く機会を提供することや職員向け研修等の取組みを推進し、障害者雇用に対するより一層の理解を得る機会を提供する。</p> <p>【能力開発・キャリア形成】 各種研修の受講を通じて活躍の場を広げるための知識の取得を支援する。 職務遂行能力や業務の習熟度に合わせて業務分担を行うことで、職員のモチベーションの上昇を目指す。</p>

取組 内容	基本方針
任用条件の整備 【魅力ある働き方を創る】	<p>■ 正規職員 採用試験を実施している職種（一般事務）は継続的な実施に加えて、他の職種を募集することも検討する。</p> <p>■ 会計年度任用職員 多様な働き方を求める声が多い中で、ニーズに沿った働き方が実現できる勤務形態について検討する。</p>
優先調達等 【活躍の場を広げる】	<p>国等による「障害者就労支援施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律」などを踏まえ、本市で直接雇用するだけでなく、障害者就労施設等への発注等を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>

5 公表および周知

(1) 計画の周知

本計画を作成または変更をした場合には、ホームページ等への掲載により、適時・適切に公表します。また、庁内掲示板等を用いて、目標達成に向けて職員向けにも周知します。

(2) 目標の達成状況と取組み状況の公表

目標に対する達成状況等について、以下の表のとおり、一元的に把握・検証し、毎年度、ホームページ等へ掲載します。また、必要に応じて取組みの検討や計画の見直しを行います。

指標	基準日	評価方法
採用に関する目標	公表する年度の 6月1日時点	障害者である職員の任免状況を 通報する時点で算定した結果により
定着に関する目標	前年度末時点	人事記録・勤務条件の確認結果により
具体的な取組内容	前年度末時点	実施した取組み内容の実績結果により

※上記の表は、前年度の状況を確認するための基準を示しています。